

O FEEDBACK DEVERIA SER SOBRE APRENDIZADO.

Então por que, tantas vezes, ele gera mais temor do que desenvolvimento?



A ORIGEM DO CONTROLE

A prática de "feedback" não nasceu no diálogo, mas na gestão industrial do século 20.

O objetivo?

Adequar o trabalhador à máquina, padronizar comportamentos e maximizar a eficiência.

Era sobre ajuste, *não sobre desenvolvimento.*

A MESMA LÓGICA, NOVA ROUPAGEM

Hoje, a linguagem mudou para "desenvolvimento" e "cultura", mas a função de controle permanece.

O feedback ainda é o principal instrumento para alinhar o indivíduo aos objetivos da organização, garantindo que ele opere dentro do esperado.

A ARMADILHA DA "VERDADE"

Chamar uma opinião ou uma ordem de "feedback" dá a essa fala uma falsa legitimidade.

É uma forma de transformar a perspectiva subjetiva de um líder em uma "verdade" que o outro precisa aceitar para se manter "adequado".

IMPACTOS DESASTROSOS

O resultado é um ambiente de insegurança.

As pessoas podem se sentir microgerenciadas, com medo de errar ou preocupadas em "parecer bem" em vez de focar no trabalho que realmente importa.

A RESSIGNIFICAÇÃO: UMA SAÍDA

E se pudéssemos desarmar
essa dinâmica?

A alternativa é tratar o feedback
como uma "oferta", uma perspectiva
que devolve a autonomia e a
responsabilidade pelo
crescimento para
o colaborador.

DE CONTROLE PARA CONFIANÇA

Ao mudar a abordagem para um pedido genuíno de ajuda ou uma troca de percepções, o foco sai do julgamento e vai para a melhoria do trabalho.

É assim que a confiança é construída.

QUE TAL CONSTRUIR CONVERSAS MAIS SEGURAS?

Na aula aberta do **CÓDHEX**,
vamos te ensinar a usar estruturas que
emancipam, em vez de controlar.

Crie um ambiente onde o
desenvolvimento floresce de verdade.

Inscreva-se gratuitamente.
Link na descrição.

